

FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO E NEGÓCIOS DE SERGIPE

REBECCA PINTO RIBEIRO OLIVEIRA

**ASSÉDIO MORAL NA RELAÇÃO TRABALHISTA E AS HIPÓTESES DE
CABIMENTO DE DANO MORAL**

**Aracaju
2012**

REBECCA PINTO RIBEIRO OLIVEIRA

**ASSÉDIO MORAL NA RELAÇÃO TRABALHISTA E AS HIPÓTESES DE
CABIMENTO DE DANO MORAL**

Monografia apresentada à
Faculdade de Administração e
Negócios de Sergipe - FANESE,
como um dos pré-requisitos para a
obtenção do grau de bacharel em
Direito.

ORIENTADORA: Prof^a. Anna Paula
Sousa da Fonsêca Santana

**Aracaju
2012**

REBECCA PINTO RIBEIRO OLIVEIRA

**ASSÉDIO MORAL NA RELAÇÃO TRABALHISTA E AS HIPÓTESES DE
CABIMENTO DE DANO MORAL**

Monografia apresentada como exigência parcial para obtenção do grau de bacharel, na área de concentração de Direito, à comissão julgadora da Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe.

Aprovada em ____/____/____

Banca Examinadora

Orientadora Prof^a. Anna Paula Sousa da Fonsêca Santana
Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe

1º Examinador
Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe

2º Examinador
Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe

Aos meus pais, Anderson e Clarissa Aragão, pelo amor e apoio ao qual sempre me foram dados. Pela paciência, estímulo, força, compreensão e o esforço das pessoas que herdei todos os valores que me levam seguir adiante sem desistir dos meus sonhos.

Ao meu irmão, pela companhia até aqui e a união durante todo esse trajeto. Sua presença me fez chegar mais longe e alcançar tudo que alcancei. E aos meus irmãos de quatro patas, Agda, Aretha, Júlia, Vitória e Lucas, meus anjinhos da terra!

Ao meu namorado Ciro, que faz parte de todo esse trajeto e está ao meu lado em todos os momentos, me motivando nas minhas dificuldades e compartilhando comigo das alegrias conquistadas.

AGRADECIMENTOS

“De joelhos”

Me curvo diante de “Deus” para ser grata por ter tido oportunidade de chegar aonde cheguei. Sei que estamos no começo da estrada, mas temos a certeza que na nossa frente está à luz que vai conduzir a minha carreira sempre iluminada.

A minha orientadora Professora Anna Paula, por toda sua paciência, estímulo e apoio durante toda esta caminhada, que desde o primeiro dia em que a conheci sempre se fez muito solícita e pronta para ajudar a todos que precisassem da sua ajuda. São em pessoas como você em quem me espelho e torno como exemplo de pessoa e profissional, onde eu busco seguir e manter como inspiração, pois você merece toda a minha admiração e eterno respeito.

A alguns professores que tive durante meu curso como, Marcela Pithon pelo carinho, conselhos e ensinamentos passado em casa momento de sua aula.

Ao professor Matheus Dantas pela alegria e simplicidade que sempre lhe foi particular. A Faculdade não teria o mesmo brilho sem a sua presença nela.

A Clara Angélica pela mão sempre estendida, ouvidos sempre dispostos a ouvir e por ter sido uma conselheira nos momentos em que mais precisei.

A Hortência Gonçalves por ser tão dedicada ao que faz. Admiro professores como à senhora que fazem da sala de aula um lugar agradável e se mostram solícitas até fora do horário de aula. Faltam profissionais como você no mundo acadêmico.

Ao professor Ronaldo Chagas pelo profissional zeloso, educado e solícito que sempre foi.

E à FANESE, que para mim é representada por um único nome, este que se chama Albérico, no qual eu considero como um padrinho dentro da Instituição. Todo o seu auxílio e apoio foi incondicional para a concretização deste trabalho.

A força do direito deve superar
o direito da força.

Rui Barbosa

RESUMO

O estudo realizado neste trabalho trata sobre o assédio moral e as hipóteses de cabimento do dano moral, fazendo uma correlação entre os dois temas e mostrando com ênfase quais são as hipóteses de cabimento do dano no assédio moral. O tema assédio moral ocorre quando há uma conduta não aceitável em nosso ordenamento jurídico pelo trabalhador em face de seu colega ou subordinado, onde ocorrem situações vexatórias a fim de humilhar e desestabilizar esse profissional, de modo a retirá-lo do convívio com os outros da empresa. Apesar de ser um tema de pouca literatura, é um estudo que vem crescendo e a despeito disso, a legislação Brasileira tenta se enquadrar na realidade da sociedade. Desta forma surge uma forma de punição desse empregado perante o judiciário, com a finalidade de minimizar as causas trabalhistas com relação ao assédio moral. Dentre essas possibilidades de coibir essa prática, temos as indenizações que são costumeiramente pleiteadas perante nossos juízes, e algumas vezes, sem a real cautela quanto a suas hipóteses de cabimento em determinada ação, como por exemplo, o dano moral. Diante disso, encontra-se a necessidade de distinguir o dano moral do assédio, demonstrando que não há que se falar em reparação do dano sem que haja a real prova da existência da lesão sofrida a vítima.

PALAVRAS-CHAVE: assédio moral; dano moral; direito do trabalho.

ABSTRACT

This study focuses on moral harassment and hypotheses of suitability of moral injury, making a correlation between the two issues and showing emphasizing the hypotheses of suitability of injury at the moral harassment. Moral harassment happens when a behavior is not acceptable in our legal system by the worker with his colleague or subordinate, embarrassing situations happens to destabilize and humiliate these professional in order to remove it from socializing with others of the company. Despite being a subject of little literature is a study that is growing and despite that, the Brazilian legislation tries to fit the reality of society. This way arises a form of punishment that employee before the judiciary, in order to minimize the labor case concerning moral harassment. Among those possibilities to restrain this practice, we have the indemnities that are usually pled before our judges, and sometimes without real caution about their hypotheses of suitability for a particular action, such as moral injury. Therefore, there is a necessity to discriminate the moral injury of the siege, demonstrating that there is no need to talk about reparations without the real proof of the existence of the injury to the victim.

KEY WORDS: moral harassment; moral injury; labor law.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	9
2 PROTEÇÃO À DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA NO DIREITO DO TRABALHO	11
2.1 Breve análise sobre a evolução histórica do Direito do Trabalho.....	11
2.2 Valorização do trabalho	12
3 ASSÉDIO MORAL	15
3.1 Conceito.....	15
3.2 Características determinantes.....	17
3.2.1 O dano	18
3.2.2 Duração quanto ao tempo	19
3.2.3 Repetição.....	20
3.2.4 Intencionalidade.....	20
3.2.5 Premeditação.....	21
3.2.6 Existência posterior dos danos psíquicos	21
3.3 Elementos subjetivos: assediado e assediador.....	22
3.3.1 Sujeito ativo	22
3.3.2 Sujeito passivo.....	26
3.4 Modalidades de assédio moral no trabalho.....	27
3.4.1 Assédio moral discriminatório	28
3.4.2 Assédio moral simples	28
3.4.3 Assédio moral organizacional	29
3.4.4 Assédio de gênero	30
3.5 Responsabilidade civil do assédio moral	30
3.5.1 Fundamento jurídico da responsabilidade	30
3.5.2 Responsabilidade objetiva do empregador.....	31
4 DANO MORAL.....	33
4.1 Conceito.....	33
4.2 Elementos do dano	34
4.2.1 Conduta do agente	34
4.2.2 Do dano indenizável	35
4.2.3 Nexo de causalidade	36
4.3 Responsabilidade trabalhista	37
4.4 Da valoração.....	39
4.5 Da prova (in re ipsa).....	40
5 APLICAÇÃO DO DANO MORAL NO ASSÉDIO MORAL NA RELAÇÃO DE TRABALHO	42
6 CONCLUSÃO	44
REFERÊNCIAS.....	46

1 INTRODUÇÃO

O assédio moral é um assunto polêmico e existente na sociedade tanto quanto o próprio trabalho, porém diferente dele, esse tema ainda se encontra cheio de tabus, medos, camuflagens, até mesmo pela falta de doutrina e legislação que trate sobre o assédio, revelando assim a gravidade do assunto. Essa dificuldade em falar sobre o assédio torna assim a prática desse ato um tanto quanto seguro para a pessoa que o faz e aterrorizante ao assediado, que por muitas vezes se submete a tal prática pelo receio que tem de perder o seu emprego ou de ser tachado em seu ambiente de trabalho, por acreditarem ainda que tal prática delituosa só ocorre quando há certas facilidades por parte de quem sofre o abuso, não sendo encarado o fenômeno como uma conduta abusiva que afeta a vida psíquica do profissional por ter como característica principal a conduta reiterada pelos efeitos que causa a vítima.

Dessa forma, revela-se que, apesar do direito em sua essência ser híbrido e trazer consigo as mudanças do dia a dia e ter como característica essa dinamicidade pela incorporação de novas legislações, revogações das normas que já se encontram em desuso ou que acabaram por não cumprir sua função social, ainda não está evoluído quanto as questões cada vez mais crescentes e recorrentes sobre o assédio moral nas relações trabalhistas, por não encarar o fato de forma aberta, atual e trazer meios cada vez mais usuais de solucionar esses meros conflitos, que na maioria das vezes, trazem consequências devastadoras na saúde física e psicológica do trabalhador.

No Brasil, a legislação que trata sobre a punição quanto a temática, limita-se a fazê-lo apenas pelas vias administrativas ou trabalhista, que já prevê em seu ordenamento o assédio moral e suas modalidades, não existindo possibilidade na esfera penal, quanto a uma caracterização como crime.

Por ora é fundamental dizer que a Constituição Federal ao assegurar e trazer como garantia e principais objetivos da República, no seu artigo 3º, 5º e incisos, a dignidade da pessoa humana, direito a saúde, sociedade livre, justa e solidária gera então as pessoas que sofreram os danos decorrentes do assédio moral, serão passíveis de indenização. Ou seja, além do dano material que possa vir a ocorrer e seja devidamente comprovado, acarretaria também o dano moral. Veremos de forma clara, a distinção entre o assédio moral e sua aplicação quanto

ao dano moral. De fato, o assédio quando ocorre é uma conduta humana passível de acarretar danos tanto materiais quanto extrapatrimoniais, como veremos de forma detalhada durante os tópicos apresentados no estudo. Fazendo uma breve análise, o dano moral então, se enquadra apenas na possibilidade de ocorrência desse dano extrapatrimonial que por ele gerado, causa uma violação de um direito personalíssimo. Desta maneira, o tema que será abordado é o assédio moral nas relações trabalhistas e as hipóteses de cabimento quanto ao dano moral em suas modalidades.

2 HISTÓRICO DO DIREITO DO TRABALHO

2.1 Breves considerações sobre a evolução do Direito do Trabalho

A evolução da história do trabalho é uma das mais intensas e sofridas a serem estudadas pelo Direito do Trabalho. Ele sempre esteve presente no que diz respeito história do desenvolvimento dos seres humanos, ainda mais centralizados as relações trabalhistas, quaisquer que fossem elas.

Por ser um tema antigo e abrangente, este capítulo terá como objetivo abordar a história do trabalho ligada as questões que tratem sobre a saúde do trabalhador e o seu bem estar. Desta forma, não abordaremos profundamente os quesitos que envolvem a sua história, focando na condição que o empregado foi submetido, como trabalhador, no decorrer da evolução histórica.

A própria origem da palavra trabalho já revela o conceito que se possuía antigamente. Decorre do latim *tripalium* que era um instrumento formado por três paus que era utilizado para torturar os réus e assegurar que os cavalos não iriam se soltar, mantendo-os presos e com receio de se machucar. Na época dos egípcios, gregos e romanos, logo na antiguidade, o trabalho era utilizado de maneira escrava para as variadas funções e em suas diversas modalidades, como por exemplo, na fabricação de utensílios, trabalhos domésticos, músicos, filósofos, gladiadores e até mesmo como poetas, entre outros não elencados.

Na antiguidade, a prestação de serviço representava punição, castigo, sofrimento, submissão, onde colocavam pra trabalhar àquelas pessoas que não logravam êxito durante as batalhas e perdiam em combate, sobrando para eles o trabalho escravo como forma de sacrifício. Entendia-se que a escravidão era algo justo e necessário naquela época e para escapar dos serviços braçais, era preciso que houvesse dinheiro e pertencesse a uma família abastada.

Durante a época medieval a escravidão também esteve presente nas populações que fossem considerada infiéis e bárbaras, sendo transformados em escravos, e até mesmo obrigados a participar do comércio de escravos para o Oriente que existia na época. Da mesma maneira, a escravidão foi usada no descobrimento da América. Afirma-se que os espanhóis, portugueses, ingleses, francesas e holandeses tornaram corriqueira essa prática como forma de reafirmar

suas conquistas escravizando os índios e africanos, conferindo a eles apenas o direito de se submeter ao que estava ocorrendo.

Foi na época do Feudalismo que a escravidão deu espaço para a servidão e nesse sistema o homem se submetia ao trabalho em troca de benefício inerente do senhor da terra, entretanto a servidão foi apenas uma forma de mascarar a escravidão, visto que os trabalhadores retiravam da terra para proveito próprio a sua habitação, alimentação e vestimentas. Nessas condições, o indivíduo precisava dispor de sua liberdade para estar sujeitos a restrição do seu superior.

Foi neste período que houve a consagração de um sistema intermediário entre o trabalho escravo e a liberdade de um trabalho livre, dando início a uma nova realidade na seara trabalhista, nisto surgiram novos ideais aos trabalhadores onde a classe tomou uma nova postura, surgindo então cidadãos mais conscientes de seus direitos e cobrando pelo seu valor no âmbito trabalhista.

2.2 Valorização do trabalho

Ao fazermos um estudo sobre o surgimento do Direito do Trabalho, verificamos que dentre as opiniões mais patentes e dos nomes mais conceituados da área, está o entendimento de Delgado (2008, p.102) trazendo que:

O responsável para o surgimento do direito do trabalho foi a revolução francesa, no que se refere à política, o homem torna-se conceitualmente livre, isto porque os princípios daquela revolução se pautaram nos ideais de liberdade, igualdade e fraternidade; trazendo dessa forma o estado a concepção embrionária de cidadania. A outra revolução foi a chamada revolução industrial, responsável pela aglutinação das massas de cidadãos, em torno do trabalho coletivo, formando-se os ideais do trabalho contratual. A ascensão do capitalismo no século XVIII, como de produção predominantemente na Inglaterra e posteriormente, na Europa e nos Estados Unidos, levou as relações mercantis a serem difundidas em todos os domínios da vida social. Concomitantemente, toda a produção se destina para venda, os mercados se estruturam não só para os bens de serviço, mas também para o trabalho, a terra e o dinheiro. Então, o trabalho passa a ser o centro das relações sociais, este passa a ser denominado emprego, isto porque passa a ser considerado mercadoria.

Assim, constatamos que diante de uma nova visão histórica, surgem os chamados protestos e as revoltas contra qualquer tipo de exploração dos capitalistas que perseguem a revolução industrial, surgindo primeiras críticas em confronto à alienação do trabalho. Por hora, vale ressaltar que esses questionamentos que

apareciam não eram feitos contra o trabalho em si, mas sim, sobre a maneira como era posto e cada vez mais intensificado o antagonismo entre os capitalistas e os operários, de forma que o sistema estava sendo corrompido e pervertendo as relações de trabalhos e sua produção. Formou-se, então, uma classe mais consciente, almejando novos rumos econômicos e, principalmente, jurídicos, revelando assim, a falência do sistema liberal.

Já no início do capitalismo os trabalhadores da época visavam à garantia do direito do trabalho, e através dessa medida obter o acesso a sua renda por meio da sua produção. Nesse momento ocorre a privação, de certa maneira, da propriedade dos meios de produção, ao mesmo passo que os fizeram lutar contra a exploração do trabalho assalariado. E foi por meio desta luta que demos os primeiros passos para a obtenção dos direitos dos trabalhadores que foram conquistados ao longo de nossa história.

E ainda a respeito do surgimento do Direito do trabalho nos esclarece Vicente e Alexandrino (2002, p. 8) em sua obra:

O surgimento do Direito do Trabalho decorreu de uma necessidade de intervenção do Estado nas relações entre os trabalhadores e empregadores, visando compensar, mediante a criação de desigualdades jurídicas em favor dos primeiros, o enorme desnível econômico existente entre as partes da relação de trabalho.

Alguns autores, até mesmo Delgado (2008), defendem suas teses através da doutrina apresentando quatro fases distintas para elucidar a evolução histórica do direito do trabalho que se enquadrariam dentro da formação, intensificação, consolidação e autonomia. A primeira fase tem seu início em meados do século XVIII e se prolonga até o Manifesto Comunista de Marx e Engels durante os anos de 1802 a 1848, com seu momento na Lei do Peel, momento pelo qual se tratava apenas sobre normas que vinham proteger os menores, visando à proibição do trabalho de menores. As leis da época tinham caráter humanitário e assistemático, sem observar muitos os padrões legais ou normativos, vinham basicamente, com a visão de reduzir o alto índice de exploração que era constatado na época sofrido pelas mulheres e menores.

A segunda fase que seria denominada como a de intensificação, ocorre entre 1848 a 1890 e tem como marcos inicial o Manifesto Comunista e os resultados

da Revolução Francesa, na França, com a implementação da liberdade de associação e a criação do Ministério do Trabalho.

Já na terceira fase, que foi a consolidação, teve seu momento consagrado nos anos de 1890 a 1919, com a Conferência de Berlim e a Encíclica Católica *Rerum Novarum*, onde a mesma teve um grande peso, chamando a sociedade para a obtenção de uma nova postura das classes dirigentes quanto as questões tidas como “questão social”, dando maior peso ao respeito e a dignidade das classes trabalhadoras, em contra posição, o trabalhador deveria seguir fielmente o que tinha sido estipulado em contrato, não podendo fugir as suas obrigações, nunca usar de violência no momento de reivindicar ou utilizar de meios ardilosos para a obtenção dos seus objetivos. Ficava presente então uma forma de respeito mútuo entre patrão e empregado.

Na última e quarta fase, teve seu início no ano de 1919 e sua extensão até meados do século XX, produzindo efeitos até os dias atuais com a criação da OIT e pelas Constituições do México e da Alemanha. Com o fim da Primeira Guerra Mundial, deu-se o surgimento do constitucionalismo social que incluiu as Constituições com disposições que tratavam sobre a participação de interesses sociais, principalmente garantindo os direitos trabalhistas.

Nesse contexto, o que se entende é que todos os aspetos da personalidade do trabalhador devem ser protegidos, uma vez que o ordenamento jurídico dá a mais ampla proteção ao livre desenvolvimento das condições do trabalhador, não permitindo que se deixe ocorrer afrontas à sua dignidade ao rol dos direitos de personalidades previsto em lei.

3 ASSÉDIO MORAL

3.1 Conceito

Sobre esse tema, o assédio moral nas relações trabalhistas, muitas podem ser as formas de se explicar e conceituar o assédio moral, mas por fim veremos que todos os meios darão em um foco central, podendo ser resumido em um desfecho que encontramos na maioria dos livros que tratam sobre a matéria, como conduta abusiva, reiterada, que afeta principalmente o psíquico de um empregado. Essas características são os ingredientes principais para a definição do assédio e são vistas a todo instante nas relações humanas, principalmente na seara trabalhista.

Nos últimos tempos, porém, essa conduta passou a ser estudada, analisada, debatida, denunciada e finalmente punida. São vistas muitas áreas de graduação focando sobre o tema, e trazendo um melhor desenvolvimento para tornar possível a otimização do assédio moral e sua melhor conceituação. E por ser tratar de um assunto que muito ocorre na esfera trabalhista, vários são os casos que chegam a Justiça do Trabalho, sendo notório infelizmente, o número cada vez mais crescente em relação a esse fenômeno.

Tal situação gera ao assediado uma exposição em seu local de trabalho, pelo qual se cria um ambiente em que sobrecarrega o trabalhador com constrangimentos diante de seus colegas, acarretando em um tratamento humilhante e vexatório, onde a vítima passa por situações de ofensa e se sente inferior diante das outras pessoas. Essa vítima normalmente possui atributos que desagradam o agressor e por essa razão é que são escolhidas para sofrerem tais abusos.

Diante desta realidade vivida, a Justiça do Trabalho vem se posicionando independente de legislação específica que trate sobre a matéria, baseando-se principalmente nos preceitos do artigo 5º da Constituição Federal, onde trata sobre a dignidade da pessoa humana que é um fundamento da República Federativa do Brasil, sendo possível elencar inclusive o direito a saúde, no qual podemos focar mais na saúde mental, que também está posto na Constituição Federal como direitos e garantias fundamentais.

Nos julgamentos dos casos, em que se acusa a ocorrência do assédio moral, verificamos alguns aspectos que são primordiais e de extrema importância a serem notados como as regularidades dos ataques, que eles se prolonguem no tempo e com a determinada finalidade de desestabilizar emocionalmente o assediado, visando retirá-lo do trabalho. Trata-se então, de um conjunto de atos que por muitas vezes nem sempre são percebidos por quem sofre o assédio e tem como objetivo expor a vítima a essas situações constrangedoras e incômodas.

De fato, encarar seriamente o assédio moral como um problema da modernidade é assumir que os valores de hoje não podem ser colocados na mesma barema de outrora, uma vez que a sociedade mudou muito a visão da tutela dos direitos da personalidade. E é disso mesmo que se trata o assédio moral: uma violação ao um interesse juridicamente tutelado, sem conteúdo pecuniário, mas que deve ser preservado como um dos direitos mais importantes da humanidade: o direito à dignidade (PAMPLONA FILHO, 200?, [n.p.]).

A lista dessas humilhações é grande e foge às descrições sucintas das previsões legais, mas são constatadas periodicamente milhares de atitudes que são passíveis de serem enquadradas como assédio moral. Dentre a lista de procedimento, podemos encontrar a chamada “inação compulsória” que seria o ato do empregador não passar as informações necessárias para o desenvolvimento do trabalho do empregado, deixando-o ocioso e sem qualquer conhecimento sobre a sua área de atuação na empresa, expondo-o ao ridículo desta maneira ou até mesmo a imposição de prendas a determinado empregado que não cumpra suas metas no final do expediente.

Tais práticas negativas acarretam prejuízos tanto no lado prático quanto no emocional do trabalhador, da empresa ou órgão que ele exerça suas funções. E, por conseguinte, seus colegas temerosos com a situação e receio de serem expostos da mesma forma, acabam contribuindo para a prática desse ato, muitas vezes endossando o assédio moral. Assim, é importante verificar que não necessariamente a conduta negativa venha de um superior hierárquico, podendo ser também entre colegas de mesma hierarquia. Verificamos necessário expor uma modesta diferença entre assédio moral e assédio sexual para que não haja atropelos diante do estudo quanto aos dois temas. Assim, é importante notar que como ressalvamos anteriormente, o assédio moral é uma conduta podendo ser ocasionada tanto pelo seu superior quanto pelos colegas de trabalhos, já o assédio

sexual é praticado apenas pelo superior hierárquico, que usa de sua posição para conseguir por meios tortuosos favores sexuais de seus subordinados.

Enfim, assédio moral é a **exposição** dos trabalhadores tanto do sexo masculino quanto do feminino a situações humilhantes, desagradáveis e constrangedoras. Não basta que a ofensa ocorra, ou seja, realizada uma única vez, pois ela precisa ter duração **repetitiva e prolongadas no curso do contrato** de trabalho e no exercício de suas funções, sendo práticas mais comuns em relações de hierarquia autoritária ou assimétricas, em que estabelecem condutas negativas, relações de caráter desumano e estas possuem **longa duração**, de um ou mais chefes, sendo dirigidas a um ou vários subordinados, desestabilizando a relação que a vítima possui com o seu ambiente de trabalho e a organização, **forçando-o a desistir** do seu emprego desta maneira.

3.2 Características determinantes

Os elementos que caracterizam a prática do assédio moral diferem quanto o posicionamento de cada autor, porém as principais características que predominam entre os doutrinadores é o dano, a duração quanto ao tempo em que ocorre a prática danosa, sua repetição, intencionalidade, premeditação e a existência posteriormente dos danos psíquicos.

O assédio moral é uma prática que pode ser ocasionada em diversos tipos de ambiente onde proporcione interação entre as pessoas, não acontece somente no ambiente de trabalho. Porém, focaremos as características no âmbito trabalhista, visto que em alguns pontos que serão aqui analisados, farão parte de uma outra modalidade de assédio e não é esse o nosso enfoque.

A estudiosa e pioneira no assunto, Hirigoyen (2002) defende que, o assédio ocorrido no local de trabalho, deve ser entendido como uma conduta abusiva que é manifestada, dentre diversas formas, sobretudo com atos, escritos, palavras e podem trazer ao assediado um dano à sua personalidade, afetar sua integridade física alterando sua parte psíquica e, contudo, sua dignidade, pondo em risco o emprego e degradando o local de trabalho do indivíduo.

O assédio se torna uma prática possível, pois vêm precedidas de humilhações e desvalorização pessoal e profissional da vítima pelo assediador, que se torna aceita e até mesmo reiterada pelas demais pessoas do grupo.

Sendo assim, constatada a ocorrência de assédio moral, mesmo que não haja previsão legal específica sobre as consequências jurídicas da conduta, deverá o assediado merecer reparação por dano moral, uma vez que, como já foi visto, existe cláusula geral que tutela os direitos a personalidade que decorre do consagrado princípio da dignidade da pessoa humana.

3.2.1 O dano

Não há divergência doutrinária quanto à existência do dano para a necessidade do dano como elemento fundamental que caracteriza o assédio moral, desta forma, fica claro que tem que haver um dano e este afete à dignidade do trabalhador. Porém, ao analisar esses atos a primeira vista, podem parecer anódinos, mas com junção dos elementos que lhe caracterizam, gera a configuração do assédio moral que traz graves danos à saúde física e mental podendo evoluir a uma possível dificuldade ao retorno à seu trabalho, desemprego ou até mesmo a morte, que apesar de ocorrer em casos críticos, é um risco invisível mas concreto nas relações de trabalho.

O dano que ocorre no assédio moral não é apenas o dano moral, seriam também os casos de haver dano ao patrimônio, danos psíquicos, a saúde do trabalhador, entre outros. Desta forma, trago um julgado do TRT da 3ª Região de Minas Gerais onde afirma quanto ao assédio moral:

ASSÉDIO MORAL - TRATAMENTO INCOMPATÍVEL COM A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA - CONFIGURAÇÃO. Demonstrada a conduta ilícita, praticada, no âmbito do trabalho, pelo tratamento indigno dado ao empregado, ficando sem resposta para eventuais indagações, como se não existisse; e sendo tratado com indiferença, na presença de outros empregados, passando a ser objeto de piadas e brincadeiras, pelos colegas, como costuma acontecer, nos ambientes de trabalho, em tais circunstâncias, tal prática configura o assédio moral, pois sua presença era ignorada, demonstrando o desprezo a ele dirigido, de forma clara e intencional. Evidenciada, portanto, a prática de ato lesivo doloso, por parte de preposto da Recorrente que deverá reparar o dano moral daí decorrente. (TRT 3ª R Primeira Turma 01042-2009-142-03-00-8 RO Recurso Ordinário Rel.Desembargador Manuel Cândido Rodrigues DEJT 18/06/2010, p.138).

No entanto, apesar do dano ser considerado mais gravoso quando elencado com as hipóteses de cabimento de assédio por trazer efeitos psíquicos, econômicos, físicos e até mesmo sociais, sendo assim consideradas condutas

graves, a sua ocorrência não significa necessariamente a hipótese de cabimento para a configuração do assédio moral.

Os danos que são causados ao assediado não se restringem apenas aos danos financeiros e materiais, onde por meio destes o trabalhador pode adquirir com as perdas de dias trabalhados ou de seu emprego. É importante verificar que o dano causado à vítima em decorrência do assédio sofrido é, muitas vezes, maior e mais gravoso do que aquele tutelado pelo Estado, em que fere a dignidade da pessoa humana, afetando a integridade física. Esse dano em especial sofre repercussões na vida do trabalhador e em sua saúde que em determinados casos, podem ser irreversíveis.

3.2.2 Duração quanto ao tempo

Não há, entre os doutrinadores, um tempo mínimo fixado para a caracterização dos atos de agressão no assédio moral, porém, outros estudiosos fixam esse prazo mínimo para sua configuração. Nesse sentido, posiciona-se Heiz Leymann, que nomeou o fato como 'doença profissional de natureza psicossomáticas' ocasionadas dentro do ambiente de trabalho e que para ser caracterizada dentro do quadro de violência no assédio moral, é preciso que haja uma duração por volta de 6 (seis) meses e que a prática do mesmo seja realizada numa média de 2 (duas) vezes por semana. Embora esse pensamento tenha sido criticado com rigor, o estudo de Leymann é seguido pela grande parte dos especialistas na área.

Diante do próprio conceito em que se enquadra o assédio e suas hipóteses de cabimento, tem-se que deve haver uma prolongação no tempo para que decorra assim, o fenômeno do assédio moral. Porém, esse limite deve ser avaliado posteriormente diante do caso concreto e não através de uma análise rígida, pois desta forma, pode causar o cerceamento dos direitos do assediado. No Brasil há entendimento de jurisprudência pacificado quanto a obrigação de haver uma degradação de forma continuada, prolongada ao tempo, mas não há rigor diante de limite de tempo para que se configure o assédio.

Todavia, vale ressaltar que para prevenir os malefícios causados ao assediado é benéfico que a agressão seja identificada o quanto antes, pois só dessa forma será possível minimizar a tempo de, quem sabe, uma reversão das possíveis

sequelas causadas pelo terrorismo psicológico sofrido pelo trabalhador e também para que o assediado possa ser punido antes que direcione as suas agressões para outro profissional.

3.2.3 Repetição

A repetição, ousamos dizer, é o elemento mais importante para configurar o assédio moral na relação trabalhista. O ato repetitivo do agressor é exigência dentre os doutrinadores, legislação e da jurisprudência para caracterização do assédio moral.

Desta forma, a conduta vista de forma isolada, mesmo que tenha um grande teor de gravidade, não pode ser considerada como assédio moral, visto que é indispensável, como características essenciais, a insistência e continuidade.

A repetição como elemento configurador da conduta agressiva que ocasiona o assédio moral, se faz a partir da periodicidade e frequência em que a assiduidade e sistematização do ato, onde não há divergência na necessidade da repetição desses atos, alguns autores apenas delimitam uma quantidade mínima para essas repetições, mas afirma uma parte dos doutrinadores que essa delimitação pode gerar certa injustiça diante do caso prático. Por fim, é por meio dessas características que se torna de suma importância exprimir esses elementos, para que haja a diferenciação do mero conflito e um ato lesivo do assédio moral no local de trabalho.

3.2.4 Intencionalidade

O elemento da intencionalidade pode ocorrer de forma consciente ou inconsciente. Entende-se, dessa forma, que o assediador depois de cometer o dano assume a posição de querer cometer a prática. Compulsão, maldade, vontade de praticar o mal, estes podem ser os componentes que ligam a intenção aos agravantes do assédio moral. Assim, fica visível que é necessário que exista pelo menos uma pessoa com a vontade de prejudicar a outra ou um grupo de pessoas para que chamemos de assédio moral.

A intencionalidade é considerada um fator indispensável para alguns doutrinadores, onde para haver assédio é necessário que haja a intenção de praticá-

lo. Sem ele não há o que se falar em assédio, devendo assim, existir a conduta dolosa e o objetivo de desestruturar psicologicamente o assediado. Já outras correntes não veem a necessidade da intenção, visto que a consumação do ato se configura a partir do momento em que houve a degradação a vítima. Marie-France Hirigoyen defende a tese de que não há como falar de um sem que se encontre a existência do outro, pois não há uma nítida diferença entre a existência ou não da intenção, justamente por se considerar presumida a intencionalidade do assédio moral no trabalho. Portanto, não há objeção que o fato danoso tenha sido provocado pela vontade ou não do agente, pois ele não ficará ileso de sua responsabilidade pela simples condição de não ter notado o que estava fazendo ou apenas deixado de medir as consequências do ato.

3.2.5 Premeditação

A premeditação é um elemento que apresenta divergência entre os doutrinadores quanto a sua existência para caracterização ou não do assédio, mas há que se verificar que essa característica é um forte elemento configurador do assédio, porque assim conseguimos diferenciar o terror psicológico de um simples ataque pelo impulso momentâneo.

Ao passo que a premeditação ajuda a fazer uma clara distinção entre um impulso para a agressão e vontade de cometê-lo, também ajuda a caracterizar o assédio, pois é com a premeditação que ocorrerá a perpetuação no tempo e sua continuidade no decorrer do tempo.

Dessa forma, entende-se como premeditação a decisão consciente que precede a execução do ato. A premeditação seria a circunstância agravante no ato doloso, ou seja, é a vontade que o assediante tem de cometer a prática e o faz de caso pensado.

3.2.6 Existência posterior dos danos psíquicos

Dentre os elementos até agora expostos, esse é o mais controvertido sobre sua necessidade de existência entre os doutrinadores. Alguns autores defendem a tese de que é essencial o dano psíquico, ocasionando prejuízos permanentes ou não, mas que haja um nexo de causalidade com a agressão.

Temos que ter certo cuidado quanto essa colocação, pois é fato que muitas vezes as vítimas sofrem o assédio algumas vezes até mais graves do que as vítimas que apresentam certo dano psíquico, mas não apresentam sequelas psicologicamente fortes, dessa forma, não podemos afastar essas pessoas da proteção jurídica.

A nossa Constituição traz os artigos 5º, 7º e 225 que tutelam a proteção de alguns direitos, como a proteção da integridade física, moral e psíquica tanto do ser humano como também do trabalhador. Dessa forma verificamos que mesmo não havendo o dano psicológico que falamos nesse elemento, nada impede que haja a proteção da dignidade do assediado que pode sofrer sendo atingido diretamente na sua moral.

Esse fato é visto pelos psiquiatras como uma forma de retardar o caminamento da vítima na busca de seus direitos perante a justiça, pois com a necessidade de haver um atestado comprovando se houve realmente o dano psicológico, ocorre que acaba prejudicando quem não demonstra tais prejuízos, sendo difícil proteger e tutelar a todos que supostamente deveriam estar protegidos pela Constituição Federal.

A violência moral deve ser analisada sobre o prisma do cometimento do ato pelo agressor e não pelas características a ele inerentes como motivo determinante para a configuração da conduta dolosa. Esse posicionamento é importante para que haja um esclarecimento nesse tópico e não ocorra um cerceamento de defesa em relação ao trabalhador agredido.

3.3 Elementos subjetivos: assediado e assediador

3.3.1 Sujeito ativo

O que ocorre no assédio moral do trabalho, geralmente surge no ambiente das relações trabalhistas que são muito bem regulamentadas e homogêneas, bem como em instituições clássicas e conservadoras, onde existem resistência quanto a tolerância entre as diversidades e a fortes vínculos e identidades entre seus membros, ou seja, não há aceitação diante de pessoas vistas como minoria na sociedade e suas diferenças, apesar de tentarem ser ultrapassadas em um primeiro momento, logo surgem as formas de exclusão diante

do ambiente laboral, nascendo assim o assédio moral muitas vezes pouco constatadas e omitidas nesse espaço.

É por isso que o assédio psicológico surge em organizações que possuem a mente fechada, uma cultura interna que visam o poder e o controle como principais fatores a serem observados dentro da instituição até mesmo acima da produtividade e a eficácia. Com isso, é notório constatar que nesses ambientes fica mais propícia a diversidade sofrer restrições e retaliações, com a finalidade se ausentar do local ou apenas ter um alvo fácil de situações vexatórias.

Desta forma, os sujeitos presentes nessa relação são o assediante e a vítima, ou assediado como é costumeiramente chamado, ainda que a relação não tenha características de uma conduta individual ou singular, pois é perfeitamente cabível na modalidade coletiva, como na modalidade em que advém de vários colegas de trabalho de um mesmo nível profissional, podendo ainda afetar a mais de um trabalhador.

Costumeiramente, o assediante e o assediado se encontram em uma relação assimétrica e se verifica isso no ambiente do trabalho como a vítima na qualidade de subordinado. Por conseguinte, o sujeito ativo se aproveita desse atributo e situação de desigualdade perante o seu subordinado, para submetê-lo a uma intimidação ocasionada por um conjunto de atuações que são difíceis de medir, utilizando da hierarquia e dependência que é conferida a vítima, impedindo de reagir contra as agressões, sob pena de provocar um conflito com grandes proporções, e na maioria das vezes, sofrer prejuízo, inclusive ser reduzido no cargo de seu trabalho.

Frequentemente, a situação de superioridades de poderes empresariais vem sido relevadas especialmente na subordinação hierárquica que surge através de critérios entre gerentes, chefias, trabalhadores e demais classes encontradas nessas organizações, que dão margem para que o assediante se veja acima dos demais trabalhadores e possa usufruir de sua superioridade.

Em decorrência dessa desigualdade e dependência, o funcionário se encontra submetido às ordens impostas de seus superiores, aos poderes da direção da empresa e, conseqüentemente, os atos do assédio são realizados de forma que as ordens ou decisões da organização são adotadas de modo a dificultar a percepção das vítimas sobre o que estão sofrendo.

Agregue a isso o pânico em perder o emprego, possivelmente em épocas de crise e de desemprego, e ao receio de que sejam submetidas a condições de serviços menos favoráveis e de discriminação na empresa. Todo esse quadro finda levando a vítima a não ter nenhum tipo de reação perante os acontecimentos, passando a conviver nesse ambiente desagradável que afeta não somente a sua produtividade, mas também interfere negativamente em sua autoestima, ocasionando um sofrimento psicológico que provoca transtornos graves em sua saúde psíquica, podendo afetar inclusive na sua saúde física e que, não raramente, afeta da mesma forma o seu ambiente familiar.

O assediante se utiliza de sua posição dominante no rol da empresa para destruir a resistência do assediado, que a cada dia que passa, se torna mais isolado e incapaz e, assim, se torna intimidada em reagir e apresentar respostas às condutas agressivas de que é vítima. Desta forma, um dos objetivos do assediador é alcançado que se procede com os atos intimidatórios do trabalhador por fazê-lo sentir sem respaldo e apoio por parte dos outros colegas de trabalho, eis que com tal acontecimento se agrava mais o medo sobre os demais trabalhadores que acreditam ser melhor se desvincular daquele que sofre a perseguição e está sendo vítima do assédio com receio de sofrer com o mesmo tratamento, com isso, o isolamento da vítima acontece por mera consequência dos atos praticados durante o assédio.

A estudiosa Marie-France Hirigoyen nos lembra de que a forma e o procedimento como o assédio ocorrem tem como principal fonte de objetivo o desequilíbrio e a eliminação dos indivíduos que não estão em conformidade ao resto do sistema já padronizado. Vivemos em uma época de globalização, e porque não dizer mundialização, onde se pretende fabricar o que é idêntico, semelhante, clones, robôs humanos.

Para que esse grupo formado dentro da organização seja considerado homogêneo, afasta-se o que o torna desequilibrado e fora de padronização, se extermina todo o tipo de excepcionalidade, seja de caráter, raça, cor, credo, etc. Querem, com o avanço da modernidade, formatar as pessoas em padrões pré-definidos pela sociedade, com o intuito de criar mecanismos para controlá-lo se para isso, devem ser submetidos a esse tipo de situação para que sua capacidade e produtividade sejam avaliadas de modo igual aos demais e com isso, não sofram

interferências externas e sejam prejudicados por não terem um padrão igual ao dos demais.

Como já falamos anteriormente, o assédio é visto em demais modalidades. Há aquelas em que sofrem do assédio na relação hierárquica, de denomina assédio moral descendente. Existem também outras formas de assédio como aquela que se origina dos colegas de trabalhas que estão em um mesmo patamar de nível na empresa, é o chamado assédio moral vertical descendente. Nesses casos, a identificação do sujeito ativo não gera maiores complicações, mas vale ressaltar que nos casos de responsabilidade quanto a reparação dos danos que eventualmente tenham sofrido, deve ser analisada de forma concorrente entre os autores dos danos sofridos pela vítima, e até mesmo aquele que não teve participação imediata no ato, mas que contribuiu na omissão do fato no momento em que podia ter ajudado e não tomou as providência devidas, deve responder solidariamente.

Não podemos deixar de citar que o empregador ou o sócio, tem o dever de manter uma empresa com um ambiente saudável e seguro para aqueles que exercem suas funções nela, sendo assim, devem ser responsabilizados por omissão caso um dos seus prepostos esteja agindo e causando danos aos funcionários, pois é o empresário que responde pelos riscos que possam vir a causar o seu empreendimento e principalmente pela integridade física, psicológico e mental que seus empregados estejam sofrendo, tudo isso que foi citado está tutela nos artigos 157 da Consolidação das Leis do Trabalho, artigo 2º da mesma e 16 e seguintes da Convenção n. 155 da Organização Internacional do Trabalho.

Nessa perspectiva, não podemos ter o mesmo critério de punição ao que comete diretamente o ato agressivo daqueles que apenas participação como cúmplice do assédio, encobrando e apoiando a prática do ato. Deve-se fazer a devida diferenciação entre os comportamentos abordados para se verificar a relevância no âmbito jurídico. Porém, não temos a intenção de esgotar essa questão nesse item, vamos nos reservar para dar maiores informações quando formos falar da responsabilidade a ser imputada a cada integrante do grupo agressor.

Em suma, estamos diante de um conjunto de variedades e modificações que acontecem a todo o momento, e que devemos levar em consideração quando tivermos que valorar o grau de responsabilidade a ser imposto aos sujeitos

da agressão, que em regra é praticado por um conjunto de trabalhadores subordinados que articulam diversas atividades com o objetivo de tornar impossível o convívio dentro da empresa, como já ressaltamos em vários momentos desde estudo.

3.3.2 Sujeito passivo

Não nos resta dúvida de que qualquer trabalhador possa estar no polo passivo dessa relação, mas também não podemos fechar os olhos e negar a existência de um grupo que apresentam maiores probabilidades de virem a sofrer esse tipo de agressão, na medida em que configuram uma maior deficiência para ingressar o mercado de trabalho e até mesmo na empresa. Estamos falando de um grupo que apresenta maiores possibilidades de vulnerabilidade, onde as dificuldades de acesso e efetivadas a um emprego ou para receberem gratificação ou promoções aos postos superiores, são maiores do que os demais funcionários de determinada empresa.

Esse grupo específico que estamos falando é representado pelas mulheres, por trabalhadores estrangeiros, por aqueles que são contratados para trabalhar por um tempo determinado e não são fixos da empresa ou aqueles que sofrem de determinada incapacidade.

É importante verificar que esse grupo citado acima não aniquila a possibilidade de elencarmos ainda os negros, idosos, homossexuais e outros segmentos que até mesmo em razão do preconceito da sociedade, têm sido alvo das principais causas do assédio moral e vítimas da discriminação e maltrato, inclusive pelos próprios colegas.

Em relação às mulheres, apesar da sua crescente incorporação no mercado de trabalho, esse grupo ainda é vítima de discriminação salarial em relação aos homens, e as dificuldades que enfrentam para conseguir valorização em seu cargo são mais acentuadas quando comparada aos homens, que conseguem minimizar essas dificuldades apenas por serem homens, sem contar que essas mulheres são vítimas frequentes do assédio sexual. E, quando tentam resistir a esse tipo de violência, passam a ser vítimas de outro tipo de assédio, que seria o assédio moral do qual tratamos, tornando, em decorrência disso, a convivência do seu emprego insuportável.

O desenvolvimento dos acontecimentos vem fazendo o Tribunal entender que a intenção da empresa e o que elas vêm demonstrando é a perturbação da vida laboral da mulher levando a ocorrer a sua própria exclusão com uma pressão interna e a conduzindo ao surgimento de um quadro ansioso-depressivo como reação do que está sofrendo em sua atual situação laboral.

Em relação ao trabalhador estrangeiro, é criada uma falsa ideia de que as suas possibilidades de trabalho no Brasil são equiparadas aos demais trabalhadores, o que não acontece, pois a realidade nos mostra que os estrangeiros se submetem a fazer o serviço menos nobre, aqueles que não foram escolhidos pelos outros e fica evidente que esses fatores potencializam o assédio moral no trabalho com relação aos trabalhadores estrangeiros.

No que tange aos empregados contratados para exercer função temporária, eles se tornam mais vulneráveis por não constituírem o vínculo a empresa e dessa forma fica mais fácil criar-se um clima de intimidação psicológica, pois a desistência de sua permanência no trabalho raramente se leva ao abandono da pessoa no local e sim pelo vencimento do contrato, que pelo curto prazo de duração, logo põe fim a relação laboral.

Quanto aos negros, homossexuais e os demais profissionais que se encontram no patamar do preconceito pré-estabelecido pela sociedade, apesar de existir a política de igualdade entre os desiguais de forma a inseri-los no mercado de trabalho em respeito à diversidade e ao pluralismo, que por sua vez, está previsto em nossa Carta Magna, a prática vem mostrando o inverso, onde a rejeição sofrida é esmagadora, inclusive em razão da cor e da orientação sexual que não é respeitada pelos demais colegas de trabalhos e não tem a menor dificuldade em retaliar o colega e discriminá-lo.

3.4 Modalidades de assédio moral no trabalho

Como foi visto e conceituado acima, o assédio moral habitualmente configura uma conduta com diversas modalidades de ofensa e tem aptidão para lesionar, não só a dignidade do trabalhador, como também um conjunto de bens e direitos e gera variadas modalidades de *mobbing*, tornando-se o bem jurídico afetado.

3.4.1 Assédio moral discriminatório

O assédio moral discriminatório está vinculado aos paradigmas de questões raciais ou étnicas, religião, idade, orientação sexual, que se caracteriza pela diferenciação de um ser humano ao outro pelas características que lhe são inerentes ou pela particularidade de outro.

De acordo com Lima Filho (2009, p. 65) em sua obra intitulada por o assédio moral nas relações laborais e a tutela da dignidade humana do trabalhador, traz que “a discriminação costuma ser dissimulada, já que ela é proibida praticamente por todos os ordenamentos jurídicos democráticos, inclusive em nível constitucional”.

No que diz respeito à discriminação por questões de problemas raciais ou religiosas, quando não realiza no ato da contratação, aparece posteriormente, como ocorre quando ao retirar o trabalhador de um posto de trabalho e isso decorre de uma escolha de quem deverá ser dispensado de tal função e fica visível que essas pessoas não são escolhidas em razão de sua religião ou cor de pele.

Podemos falar também das pessoas que sofrem os abusos pela sua escolha sexual que é diferente do padrão dominante e são vítimas da discriminação por parte dos seus colegas que acabam criando um ambiente de trabalho propício para que ocorram comentários, burburinhos e muitas vezes passam de uma simples retaliação para possíveis ameaças anônimas, telefonemas, entre outros, expondo a pessoa a uma situação delicada, sofrendo grande dificuldade e uma ocasionando numa possível impossibilidade de convívio em grupo, afastando o assediado do seu local de trabalho por não suportar mais ser violado daquela forma.

3.4.2 Assédio moral simples

Nesse quesito se enquadram os casos que não são elencados e nem estão vinculados a nenhuma das causas anteriores, pois também é de caráter discriminatório e, por isso, é causador de forma igualitária na violação á dignidade do trabalhador.

3.4.3 Assédio moral organizacional

Esse assédio se configura a partir de um conjunto de condutas abusivas, independente de sua natureza, exercido de forma sistemática durante o período de algum tempo, por decorrência de uma relação de trabalho, e que em algumas vezes resulta em humilhação, vexames e diferentes formas de constrangimento.

É, especificamente, nesse assédio que ocorrem as chamadas prendas ou micos que se pagam com descumprimento de metas ou quando não se atinge determinado objetivo da empresa. Nesse instante, o subordinado é submetido a um tratamento vexatório para servir de exemplo aos outros empregados para que não cometam o mesmo erro do assediado e tenham como parâmetro o que irá acontecer caso não atendam aos requisitos exigidos pela empresa.

Essa nova modalidade de assédio tem como argumento a ideia de que os fins justificam os meios. É necessário mostrar que tal conceituação se torna até imoral diante da tese que defendemos, porque em nome desse novo fundamento as empresas se acham no direito de criar sistemas perversos cuja finalidade é adotar métodos agressivos que firam a dignidade do trabalhador que, para manter o seu emprego, se submetem a tal situação humilhante.

Em pesquisa, encontramos um julgado do Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região do Rio Grande do Norte que trata sobre a condenação de uma determinada empresa no pagamento de um milhão de reais pelo assédio moral sofrido pelos seus empregados, no qual submetia os funcionários à punição caso não cumprissem as metas a eles designadas. Levando em conta a decisão proferida nesse caso em particular de assédio organizacional,

a situação constrangedora a que foram submetidos os empregados da recorrente é, por si só, suficiente para justificar a intervenção do Ministério Público do Trabalho, a fim de coibir tais procedimentos, bem como para o deferimento da indenização por dano moral postulada (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 21ª REGIÃO, 2006, [n.p.]).

Verificamos o que se pretende nessa nova modalidade de assédio é submeter um grupo de trabalhadores às políticas da empresa, abrindo mão de seus direitos fundamentais para sofrer ofensas supervenientes de métodos constrangedores.

3.4.4 Assédio de gênero

Esse tipo de assédio está mais voltado para a qualificação que a mulher vem sofrendo com no seu ambiente de trabalho, que se configura quando um grupo de trabalhadores do sexo masculino começa a ver a mulher como uma competidora a sua altura e dessa forma, buscam meios para evitar essa disputa e desestabilizam a sua colega de trabalho.

Descreve Lima Filho (2009, p. 67) que “um dos principais mecanismos utilizados nas situações de assédio de gênero é o ataque à competência da trabalhadora de forma desestabilizá-la emocionalmente”. Porém, nada impede que os trabalhadores do sexo masculino se tornem alvo dessa modalidade de assédio também. Apesar de ser menos frequente, podem ocorrer em algumas ocasiões, mas fica claro para nós que as mulheres são de fato a classe mais afetada, onde os homens motivados pelo pensamento machista da sociedade não privam as mulheres de sofrer diante dos estereótipos que diferenciam aparência de essência e geram manifestações de violência do gênero.

3.5 Responsabilidade civil do assédio moral

3.5.1 Fundamento jurídico da responsabilidade

Inicialmente, nos confere verificar e anotar que os danos causados pelo assédio moral devem ser indenizados conforme os princípios do Direito, presentes no artigo 186 e seguintes do Código Civil, independente de seus efeitos na vida laboral, na medida em que os dispositivos legais obrigam o ressarcimento dos prejuízos causados tanto em sua relação contratual, com o descumprimento de alguma cláusula legal, quanto no âmbito extracontratual, pela simples razão de produzir dano a outrem.

Nessa perspectiva, o dever de indenizar, no caso de assédio moral, se encontrará vinculado ao dano que foi produzido sobre o bem jurídico tutela ou direito afetado e irá se verificar sua gravidade através do procedimento que em cada caso concreto corresponde à tutela judicial, que deverá ser demonstrado no seu momento específico.

Deste modo, vale verificar que o assédio moral antes de qualquer coisa é um atentado contra a dignidade da pessoa humana e por isso, constitui um afronta aos direitos fundamentais, existindo assim uma responsabilidade civil que deverá ser suprida através de uma indenização pelos danos causados ao trabalhador pelas lesões sofridas diante dos seus direitos.

Não obstante disso, existe também a responsabilidade derivada do dano psíquico à saúde mental do trabalhador, e nesses casos é que as lesões produzidas geram em torno e são causadas no ambiente do trabalho, gerando assim uma lesão corporal que tem como conceito trazido por Lima Filho (2009, p. 105) a compreensão de “afecções psíquicas do trabalhador, que, apesar de evoluírem lentamente, têm origem ou se conectam com o trabalho executado”. A responsabilidade por esse dano sofrido tem seu fundamento resguardado no artigo 186 do Código Civil e prevista na Constituição Federal em seus artigos 6º e 196.

A partir dessa ideia, surge a responsabilidade civil no caso do assédio que se funde no dever de indenizar pelos danos materiais, econômicos ou a saúde (física e psíquica) do trabalhador, além da possibilidade de culminar com a aplicação dos danos morais, mesmo que esse fenômeno não seja regulamentado pela legislação trabalhista brasileira.

3.5.2 Responsabilidade objetiva do empregador

Pra se falar da questão de quem deve responder pelos danos causados pelo assédio moral não iremos assumir uma posição de defesa absoluta e exclusiva em relação a responsabilidade objetiva do empregador ou empresário pela indenização dos danos praticados por seus empregados ou prepostos, com o objetivo de não induzir a má-fé e estimular uma crescente indústria de indenizações movidos em face do empregador, sem responsabilizar de fato os autores reais dos atos ilícitos cometidos.

É claro, e já tocamos nesse ponto anteriormente, que não é justo atribuir responsabilidade de forma igualitária a quem comete diretamente o assédio daquele que apenas tem a responsabilidade de zelar e evitar a prática abusiva. E isso se dá até mesmo por uma questão de justiça. Por outro lado, devemos levar em conta a realidade do juiz que irá julgar o caso concreto, na hora em que ele tiver valorar a responsabilidade pela indenização dos danos decorrentes do assédio moral.

Porém, não podemos esquecer que o nosso ordenamento jurídico elenca em nosso Código Civil de 2002, normas expressas a respeito da responsabilidade objetiva do empresário ou empregador pelos atos de seus empregados ou prepostos, independentemente da culpa e sem prejuízo da responsabilização direta de quem realmente cometeu o ato, isso está positivado no artigo 932, inciso III e artigo 933 do Código Civil, o que não impede que haja um ajuizamento de ação própria, ainda com a possibilidade que seja regressiva, contra o empregado assediante para o ressarcimento dos danos que possa ter que enfrentar pelo ato cometido por seu subordinado ou preposto.

A responsabilidade do empregador por ato de seu empregado perante seu terceiro é sempre objetiva, seja pela presunção absoluta de culpa *in eligendo* e *in vigilando* (Súmula 341 do STF), seja pela previsão do artigo 933 do Código Civil que prevê a responsabilidade do empregador ainda que não haja culpa de sua parte.

Sendo o próprio empregador o que pratica o assédio, ele será responsabilizado diretamente pelos danos materiais e morais que o seu comportamento vier a causar ao trabalhador. Porém, quando o causador for o seu empregado, incorrerá igualmente em responsabilização, sem afastar a responsabilidade do próprio assediante, podendo ser objeto de lide regressiva.

Desta forma, cabe ao empregado, ao ser chamado para se defender no processo, provar de forma concreta que adotou todas as medidas cabíveis para manter saudável e seguro o ambiente do trabalho e reprimiu as condutas assediantes, buscando demonstrar a responsabilidade exclusiva do empregado agressor, apesar de ser considerada difícil essa comprovação, haja vista que o empregador responde solidariamente independente de culpa, pelos atos dos seus subordinados, de acordo com os dispositivos trazidos pela Consolidação de Leis Trabalhistas, no artigo 2º e pelo Código Civil nos artigos 932, inciso II e 933.

4 DANO MORAL

4.1 Conceito

No que tange a conceituação de dano moral, encontramos definições de todos os tipos. Apesar de pequenas nuances, há uma concordância quanto à classificação da lesão que leva a caracterização do dano e origina a hipótese de cabimento da indenização por danos morais, como aquela que atinge a parte psicológica do indivíduo, causando-lhe algum tipo de sofrimento, dor, angústia, vexame ou humilhação.

Por se tratar do âmago das pessoas torna-se difícil de conceituar uma valoração adequada, razão pela qual a indenização deve cumprir o dever de compensar a pessoa pelo dano que lhe foi causado e retirar-lhe o desejo de vingança pessoal, além de instituir uma pena a quem praticou o ato de modo a reprimir a prática do mesmo.

O consagrado Marmitt (1999, p. 7) conceitua o dano moral como sendo “o efeito da ofensa a um bem jurídico imaterial, integrante da personalidade ou do patrimônio moral de alguém”. Por isso, podemos afirmar que a lesão além de afetar a propriedade da vítima, muitas vezes também pode resultar numa lesão ao seu íntimo ou a sua honra.

Afirma a professora Diniz (2002, p. 81-83) que o “dano moral vem a ser a lesão de interesses não patrimoniais de pessoa física ou jurídica, provocada pelo fato lesivo”. Esse conceito vem para arrematar os entendimentos já posicionados quanto à hipótese de cabimento quanto a proteção do interesse jurídico extra-patrimonial, incluindo os direitos de personalidade e dentro deles se enquadram o direito a vida, integridade corporal, a liberdade, a honra, o decoro, a intimidade, os sentimentos afetivos e a própria imagem.

Com o avanço e surgimento do novo Código Civil e ampliando os conceitos doutrinários e jurisprudenciais, Melo (2007, p.16) afirma num conceito mais completo que:

O dano moral é toda agressão injusta àqueles bens imateriais, tanto de pessoa física quanto de pessoa jurídica ou da coletividade, insuscetível de quantificação pecuniária, porém indenizável com tríplice finalidade: satisfatório para a vítima,

dissuasório para o ofensor e de exemplaridade para a sociedade.

4.2 Elementos da responsabilidade civil

Neste capítulo iremos abordar um dos pontos mais fundamentais e importantes da responsabilidade civil, que seria o dano e os demais elementos caracterizadores. Não há o que se falar em indenização, reparação ou compensação, sem que haja a prova da existência do dano. Ou seja, entendemos que pode haver responsabilidade sem culpa, mas não pode haver existir responsabilidade sem que ocorra o dano.

4.2.1 Conduta do agente

Quando se trata de responsabilidade extracontratual, um dos pontos mais importantes a ser verificado é em relação a conduta do agente que causou o dano. Não podemos deixar de notar que seguindo os moldes do Código Civil, a responsabilidade se baseia, ainda, nos moldes da culpa aquiliana, de modo que nesta hipótese irá surgir o dever de indenizar a partir de uma ação tanto na hipótese omissiva, quanto na modalidade comissiva, desde que contenha o fator do ato ilícito, que se provará posteriormente mediante a culpa do agente. Vale verificar que, excepcionalmente ocorre o dever de indenizar por consequência da prática de um ato que pode ser perfeitamente lícito, ou seja, quando se tratar de atividade de risco ou de determinação legal, fato pelo qual não se permite sobre a culpa, porquanto a responsabilidade, nestes casos, será objetiva.

A ação que vier a ocorrer da conduta do agente, sendo ela lícita ou não, poderá vir a ser motivo determinante para a caracterização do dever de indenizar. Desta forma, verificamos que a responsabilidade de indenizar poderá vir em decorrência da conduta do próprio agente ou pela ação praticada por terceiro, quando este efetua a prática em nome do agente ou esteja sob sua guarda ou ordens, bem como poderá decorrer da prática de coisas animadas ou inanimadas e que cause danos que decorram em sua guarda.

Se faz verificar que o nosso Código Civil adotou a responsabilidade objetiva pura para os casos em que o agente responde por fato de terceiro, visto que nos demais casos, a responsabilidade do agente será objetiva impura ou imprópria.

Nestas circunstâncias, a responsabilização do agente decorre do pressuposto de que sua atividade realizada necessita de controle e cuidados, e que se as mesmas geram por si só, riscos naturais cabem ao empreendedor um mínimo de cautela no sentido de zelar por toda a atividade, criando a segurança necessária. Não ocorrendo essas cautelas devidas, o agente será obrigado a indenizar por oposição da lei. Ou seja, cabe ao empregador estar sempre vigilando seus funcionários, mantendo a ordem, de modo que não pode se esquivar da responsabilidade por mero desconhecimento da causa, visto eu ele tem o dever de propiciar um ambiente de trabalho seguro, confortável e oferecer aos seus empregados proteção, de modo que os mesmos, ao passarem por uma situação de assédio moral, devem recorrer ao empregador para que seja solucionado o caso, e se assim persistir diante da omissão do mesmo, pode o empregado procurar os meios judiciais para se proteger.

4.2.2 Do dano indenizável

Chegamos em um dos pontos mais importantes da responsabilidade civil, que seria a aplicação quanto ao dano. Pois como já vimos anteriormente, não podemos falar em indenização ou compensação se não pudermos provar a real existência do dano, ou seja, não há responsabilidade civil sem dano. Pode haver a responsabilidade sem culpa, mas não dá a responsabilidade sem o dano.

Dano seria a agressão ou a violação de qualquer direito material ou imaterial que provém de uma conduta culposa ou dolosa praticado pelo agente ou em razão de sua atividade desenvolvida, que cause a uma pessoa, mesmo que independente de sua vontade, uma redução no valor moral da vítima que é um bem juridicamente protegido, seja ele de valor pecuniário ou até mesmo moral, como falamos anteriormente.

Em situações adversas é possível presumir o dano, conforme já pacificado pela jurisprudência, porém não se pode confundir o dano presumido com o dano imaginário ou hipotético como assim também é chamado, pois o que advém da reparação não é só a conduta que viola um ordenamento jurídico pelo agente, mas também a prova efetiva do que ocorreu, para que não se suponha um dano hipotético, para que não ocorra uma possível indenização sobre um prejuízo

inexistente, implicando numa conduta adversa e num possível enriquecimento ilícito da parte contrária, comportamento este que não é aceito no nosso ordenamento.

Não podemos confundir também o dano imaginário ou hipotético com os danos futuros, pois é possível que o dano seja de existência certa, de um dano que seja produzido, porém pode ser um dano futuro onde sua evolução se conhece desde logo, podemos dar como exemplo uma lesão trabalhista, onde dará a sua incapacidade de continuar o seu trabalho e cujo sua ocorrência dependerá de circunstâncias futuras para verificarmos toda a sua extensão. Deste modo verificamos que o dano precisa ser certo, real e efetivo, ainda que se possa falar em dano futuro em certas situações, sendo preciso a sua prova, bem como a prova de que houve lesão ao patrimônio do lesado.

Quando lidamos com o dano moral, onde o prejuízo se forma no patrimônio do lesado, para a caracterização desse dano, em geral, é necessário demonstrar o ilícito que violou esse direito. Porém, considerando o fato de que os danos indenizáveis são aqueles diretos e efetivos, verificados por efeito imediato do ato ilícito, não aceitando a indenização do dano hipotético, incerto ou eventual, constatamos que é de suma importância a prova ser feita pela vítima, toda vez que for possível, de modo a constatar as perturbações psíquicas pelas quais passou, de sua alteração de estado de tranquilidade, dos sentimentos que foram afetados, situações de humilhação que passou a fim de fornecer aos julgador elementos que levem-no a se convencer da prática do ato e a lesão que causou.

4.2.3. Nexo de causalidade

O nexos de causalidade é aquele que liga o dano a quem o causou ou ao responsável pela atividade. Pelo tamanho de sua importância é nessa característica que devemos observar na hora de verificarmos a responsabilização do dever indenizatório.

A regra está em que o dano só pode atribuir responsabilidade quando for possível estabelecer um nexos de causalidade entre ele e o seu causador. Em razão da teoria adotada, adotada pelo nosso Código Civil, o estudo do nexos causal ganha grande importância em razão do pressuposto da responsabilização, isso porque, de acordo com a teoria de risco, a condição dessa responsabilidade se encontra

centrado do dano e no nexu causal, prova que cabe a vítima demonstrar, como já falamos nos tópicos anteriores.

Mesmo quando falamos da responsabilidade contratual, ainda assim precisamos do nexu causal, pois só podemos falar em dano indenizável quando existe uma correlação entre a causa e o efeito com o descumprimento da obrigação e o prejuízo por ela causado.

A matéria é um tanto polêmica, apesar de parecer de fácil conclusão, pois se observa que quando ele decorre de um fato simples, a questão é realmente muito simples, a dificuldade começa quando a relação de causalidade é múltipla, ou seja, quando há uma cadeia de condições e várias circunstâncias concorrendo para o acontecimento do fato danoso e temos que verificar dentro deles qual é a conduta que gerou o real resultado da conduta.

4.3 Responsabilidade trabalhista

Presente no novo Código Civil, a responsabilidade trabalhista está elencada no artigo 186 e diz que comete ato ilícito aquele que ousar causar dano a outrem, mesmo que seja de cunho moral. Também está tutelado pelo artigo 187, comete o ato ilícito o titular de um direito que, ao exercer, abusa dos limites impostos e excede ao que poderia praticar, indo além da sua finalidade econômica ou social, passando por cima da boa-fé e dos bons costumes.

A palavra responsabilidade vem do latim e tem significado de obrigação a ajudar alguém e ter que assumir as consequências jurídicas dos seus atos. Para conceituar responsabilidade civil, alguns autores definem como sendo uma tarefa muito difícil, visto que a matéria tem natureza interdisciplinar entre o direito civil e outros ramos de direito.

Diniz (2009, p. 35) conceitua a responsabilidade civil como:

A responsabilidade civil é a aplicação de medidas que obriguem uma pessoa a reparar dano moral ou patrimonial causado a terceiros, em razão de ato por ela mesma praticado, por pessoa por quem ela responde, por alguma coisa a ela pertencente ou de simples imposição legal.

A responsabilidade civil surge no sentido de que para a vítima não é necessário apenas a punição ao próprio causador da conduta, mas também uma

reparação pela ofensa causada. Por isso, a responsabilidade penal que surgiu para atender ao clamor social de equilibrar as desigualdades não o basta.

Dessa forma, os autores nos trazem três formas de reparação civil. A primeira é de função compensatória em relação ao dano causado a vítima, nesse caso impõe-se o pagamento de um valor, este chamado de indenização, como forma de compensar a vítima pela violação de seu direito, que no caso de dano moral, não é redutível à pecúnia.

A segunda forma de qualificar é a punição ao ofensor, que embora não seja a real finalidade, a prestação imposta gera um efeito punitivo levando o ofensor a não cometer mais aquela prática ou então ter mais cuidado na prática de seus atos. E por fim, a terceira função, que é a desmotivação social da conduta, essa função se mostra de grande importância pelo cunho socioeducativo que traz consigo, de tornar público que condutas semelhantes não sejam aceitas mais pela sociedade e toleradas no judiciário.

Devemos verificar, também, que quando se trata de assédio moral, é necessário considerar as funções da responsabilidade, de forma que a conduta danosa praticada pelo assediador não pode apenas ser reprimida no sentido do pagamento da indenização, apenas visando o lado financeiro, o assediador deve também sofrer punição para que não venha mais cometer tal prática e essa conduta seja efetivamente desmotivada. É importante salientar que, em decorrência da teoria objetiva adotada pelo nosso Código Civil, o empregador irá responder pela prática do ato mesmo que apenas concorra para o acontecimento do evento num caso de omissão ou falta de zelo em seu ambiente de trabalho, de modo que o empregador responde por seus empregados ou prepostos, basta que reste provado o ato ilícito.

Ou seja, em suma, as penalidades asseguradas pela legislação trabalhista (advertência, suspensão e rescisão do contrato por justa causa), por si só, não esgotam a responsabilidade do empregador por terem um teor muito brande com relação a punição, sendo necessários que eles sejam responsabilizados inclusive, pelos atos praticados por seus prepostos no ambiente laboral, como foi dito acima.

Como já falamos em outra oportunidade desse estudo, a nossa Constituição também trouxe preceitos para delinear na proteção do bem que carregamos de mais precioso conosco, a dignidade humana.

Assim, além de contermos essa proteção Constitucional, vale ressaltar que em âmbito infraconstitucional trazemos a Lei n. 9.029/1995 que traz mecanismos aos cidadãos pra prover sua proteção, bem como vetando e proibindo a discriminação nas relações de trabalho. Em conformidade com os preceitos Constitucionais, prevê o artigo 1º dessa lei a proibição de qualquer prática discriminatória e que cause alguma limitação de acesso a relação de emprego, causando dificuldade de acesso, ou sua manutenção, devido os preconceitos de sexo, origem, raça, cor, situação familiar, idade, estado civil, entre outras hipóteses.

Com respaldo nesta Lei, caso ocorra o rompimento da relação trabalhista por algum desses atos discriminatórios, além do direito à reparação do dano, é facultativo ao empregador optar pela sua readmissão com ressarcimento integral do período de afastamento, com pagamento das remunerações devidas, corrigidas e acrescidas dos juros legais ou o recebimento em dobro, da remuneração no período de afastamento, igualmente corrigida.

Além desta proteção, a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) também protege o empregado que foi vítima de assédio moral. Neste sentido, pertinente são as palavras de Nascimento (2011, p. 163), para quem:

O assédio moral praticado pelo empregador, além de caracterizar descumprimento de obrigação contratual, afeta a honra e a boa fama do empregado, o qual fica autorizado a deixar o emprego e pleitear a rescisão indireta do contrato, nos termos do art. 483, *d* ou *e*, da CLT.

4.4 Da valoração

A valoração do tema dano moral, por ser considerada uma matéria complexa, na maioria das vezes não tem sido discutida com a merecida e devida atenção. Isto porque acredita-se ser uma espécie de forma meramente subjetiva do lesado, o que tornaria impossível quantificar a sua extensão.

Realmente, é inquestionável, a dor é algo que não se pode dimensionar preço. E isto torna o tema especialmente dinâmico e complexo. Mas o direito é ciência que está em constante evolução e isso o mantém eternamente vivo. Suas bases filosóficas antigas são bases e alicerces de seu duradouro desenvolvimento, e por isso, devemos nestes casos, procurar soluções mais concretas e evidentes para valorar o dano moral.

O nosso próprio ordenamento nos oferece uma solução coerente para esta valoração.

Prevê o art. 4 da Lei de Introdução ao Código Civil: "Quando a lei for omissa, o juiz decidirá o caso de acordo com a analogia, os costumes e os princípios gerais do direito."

Sobre a polêmica de indenização, estabelece o Código Civil, no art. 159 "Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência, ou imprudência, violar direito, ou causar prejuízo a outrem, fica obrigado a reparar o dano".

A constatação da culpa e a verificação da responsabilidade estão tuteladas pelo disposto neste Código, arts. 1518 a 1532 e 1537 a 1553 que trazem elencados as hipóteses de cabimento da indenização para a reparação do dano, pagando o que lhe é devido diante da prova do prejuízo material. Elenca também na hipótese do ofensor causar grave dano à saúde do ofendido, cabendo a ele arcar com as despesas até o fim do tratamento, além da multa que lhe é devida no caso. Porém, não traz em seu bojo o agravante de cada caso, muito menos dá algum parâmetro pra definição de valores.

Com isso, constatamos que pela pouca segurança em definir o valor moral a ser ofendido, temos que nos respaldas em nosso Código Civil para buscar a melhor forma de quantifica-los. E buscar dessa forma, um meio mais justo de avaliar cada caso concreto.

4.5 Da prova (in re ipsa)

Quando falamos dos elementos caracterizadores do dano moral, há uma discussão sobre seus pressupostos necessários para o enquadramento no tipo e a hipótese de ressarcimento.

Nessa questão, duas correntes estão presentes na discussão. Uma defende a necessidade de se comprovar a dor e a outra defende a idéia de se comprovar o nexo causal entre o ato praticado pelo agente e o dano que por sua vez, foi causado e o mesmo pode ser presumido.

Essa primeira corrente alega que não se pode delimitar e restringir a defesa apenas ao que está sendo narrado nos fatos. Entendendo que o autor deve se manifestar e demonstrar a extensão da lesão sofrida, até mesmo como parâmetro

de fixação da indexação, caso a condenação seja efetivada. Alguns autores mais extremistas e polêmicos ainda visam e defendem a possibilidade de se realizar uma prova pericial da parte psicológica da pessoa que sofreu o dano.

Já na segunda corrente a ideia que se defende não se encontra em provar o prejuízo e sim na prova de que houve de fato uma violação de um direito constitucional protegido.

Esta corrente vem sendo defendida pelo Superior Tribunal da Justiça, de modo que já se decidiu que a concepção atual da doutrina pauta-se no sentido de que a responsabilização por parte do agente causador do dano moral efetiva-se pelo simples fato da violação (*damnum in re ipsa*), não havendo que se cogitar da prova do prejuízo.

Vale ressaltar que antes de posicionarmos diante de uma corrente ou outra, devemos levar antes em consideração o caso concreto, pois o mesmo requer uma análise minuciosa sobre os fatos de sua melhor adequação.

Dessa forma, os fatos controvertidos que servirão como matéria de prova deverão ser verificados, caso não exista esses fatos, deve-se esperar a análise do julgador e checar se o fato se enquadra em dano garantido pelo nosso ordenamento jurídico.

Verificados que são os fatos incontroversos, ou que tenham sido provados na fase instrutória do processo, basta caracterizar a existência do dano, estabelecendo o nexa causal entre o ilícito praticado e os fatos que foram descritos pelo autor.

5 APLICAÇÃO DO DANO MORAL NO ASSÉDIO MORAL NA RELAÇÃO DE TRABALHO

Uma das espécies do dano moral trabalhista que vem ganhando repercussão e por isso é objeto da minha pesquisa é o assédio moral, que é caracterizado pela tortura psicológica, sendo alvo o empregado que sofre perseguições, desmotivação, golpes na sua autoestima, tudo isso em prol da sua demissão ou meios de agilizar o seu afastamento da empresa, através de métodos que ferem a sua saúde física e psicológica, cuja reparação para isso é à indenização por dano moral.

O Direito do Trabalho como já vimos, por si só tem a sua natureza social consagrada, pois surgiu para minimizar as injustiças que vinham sendo perpetradas no tempo, pela força que a pessoa que possuía capital exercia no trabalhador.

O dano moral por si, também é definido pela Organização Internacional do Trabalho, como sendo de natureza psicológica, de tal forma que leva a um comportamento abusivo e atento contra a dignidade psíquica do trabalhador, sendo uma prática totalmente condenada pelo nosso ordenamento jurídico.

É válido salientar que o dano moral estará sempre em uma crescente e alteração de valores, em virtude da evolução social e sua conscientização quanto a temática, motivo pelo qual o dano moral tende a ser ampliado ainda mais nas situações que hoje ainda não são tuteladas pelo nosso direito do trabalho e resguardadas pelo Código Civil e sua aplicação.

No decorrer do estudo, muitas foram as junções feitas entre o dano moral no direito civil juntamente com o direito do trabalho, elencando até mesmo a responsabilização nos dois ramos, e agora iremos fazer uma simples diferenciação encontrada entre o dano moral nas relações protegidas pelo direito civil, para com as de direito do trabalho que foi brilhantemente dita pelo estudioso e Jurista Santos (2002, p. 239):

O dano moral trabalhista tem como característica uma situação que o distingue absolutamente do dano moral civil, e que inclusive o agrava, vez que uma das partes, o empregado, encontra-se em estado de subordinação.

Diante de tal assertiva, é claro constatar que não se paga a dor e tampouco conseguimos valorar e mensurar ao ponto de indenizar sentimentos, porém, o sofredor do dano precisa de meios por onde se recuperar, no qual a quantia obtida surge para atenuar o que lhe aconteceu e as humilhações que o ofendido passou.

Portanto, a reparação moral deve objetivar que a vítima tenha condições de aliviar sua mágoa e sentimentos agravados, servindo, em contrapartida, de uma punição ao agente do dano. Nesse caso, devemos observar na seara trabalhista os critérios da razoabilidade, levando em considerações a posição profissional e social do ofendido, a reincidência da empresa, o tarifamento da indenização tendo como base o salário que foi estipulado em contrato, entre outros.

Porque afinal, não há como estipular valores e critérios que estabeleçam quanto vale o desgaste emocional de um trabalhador, visto que a indenização por danos moral deve seguir critérios objetivos de fixação, pois o que para alguns a dor é mero aborrecimento, em outros casos é um sobressalto do cotidiano, alterando totalmente seu íntimo. Concluindo-se então que o escopo da proteção é a dignidade da pessoa, como bem jurídico tutelado pelo Instituto do dano moral sob o prisma do caráter da valoração econômica para o favorecimento de quem tenha sofrido a dano.

Em uma relação de trabalho, partimos da premissa que o mínimo que se espera é uma relação de respeito recíproco entre os funcionários, sejam eles de cargo superior ou não, prestadores de serviços e inclusive clientes. As atribuições diárias que cada um de nós possuímos, nos leva a construção de um caráter que nos ajuda a conviver bem em sociedade, respeitando o próximo e vivendo num ambiente harmônico.

6 CONCLUSÃO

Como visto, a relação de trabalho caracteriza-se por uma relação naturalmente conflituosa tendo em vista seus componentes de hierarquia e de poder de comando. Com isso, ao longo deste estudo procuramos apresentar um quadro do assédio moral dentro de suas possibilidades de aplicação, focando na hipótese da ocorrência do dano e suas modalidades, de modo a trazer as formas de punição ao assediador com a intenção de dar fim a essa prática.

A falta de proteção específica não impede que essa violação seja combatida e que o trabalhador agredido pleiteie seus direitos perante a prestação jurisdicional. O amparo legal existente na forma da analogia, da doutrina, do direito comparado e da jurisprudência possibilita a interrupção do círculo vicioso determinado pelo capitalismo que só entende o trabalhador como mero objeto. Tem sido possível ao trabalhador lesado, portanto, ter sua dor compensada e, ao mesmo, tempo, responsabilizar quem por ela foi responsável.

O princípio da dignidade da pessoa humana, princípio fundamental de nosso Estado, orientador de todo o ordenamento, juntamente com o princípio da proteção ao hipossuficiente no Direito do Trabalho e os direitos de personalidade no Código Civil, todos esses, em conjunto, oferecem uma ampla proteção quanto ao assédio moral, e suas existências fazem com que a conduta ilícita utilizada pelo agressor possa ser reparada através de indenização por dano moral.

Verificamos também que os métodos por meio dos quais essa violência se exterioriza elegem as mais diversas formas de manifestação, como gestos, palavras, comportamentos, e que, utilizando de comunicação perversa e a utilização de práticas humilhantes, levam ao trabalhador a perder sua auto estima e a desestabilizar diante do seu local e trabalho, levando-o a exclusão laboral. Em cada uma destas alternativas o estrago acontecerá no âmbito moral, causando um dano emocional e psicológico e configurando a ocorrência do assédio moral no ambiente de trabalho.

Um retrospecto histórico identificou que as profundas transformações trazidas pela sociedade industrial produziram reflexos diretos a organização do trabalho, assim como nas relações construídas. Em nome da produtividade, deu-se início a um processo de alienação, somados a isso as políticas baseadas somente no lucro geraram armas psicológicas em que se recorria a violência para se utilizar

do medo, humilhação, violência produzidas nas escalas hierárquicas. O medo de perder o emprego, nestes casos, é aliado do silêncio e da submissão, e cada um será combustível para a tirania e para a impunidade.

O assédio moral, como foi reparado, é um fenômeno que não por ser aceito pela sociedade e o trabalhador agredido não deve ficar sem a reparação cabível. Socorrendo-se da legislação existente, ainda que de caráter geral, o trabalhador vitimado pelo assédio busca tutela jurídica nos dispositivos da Consolidação das Leis Trabalhistas, além da reparação por danos morais, patrimoniais, eventualmente sofridos, buscando assim a responsabilização de cada parte para ter seu direito resguardado.

Afinal, tal reprimenda servira como uma lição para o patrão infrator que, esperamos, entenderá quais seus limites dentro das suas obrigações, mesmo dentro da sua própria empresa, afinal, seu direito não pode ser maior e não é do que o seu dever de respeitar o maior de todos os princípios constitucional, qual seja, o da dignidade humana.

Ademais, vimos que o valor da indenização a ser recebida pelo lesado não tem o intuito de enriquecê-lo e muito menos apagar as mágoas que sofreu, até porque dinheiro nenhum faria o passado voltar e reverter a situação a que lhe foi acometido, e sim mitigar os efeitos das dores sofridas, atenuar suas tristezas, compensando com momentos felizes que o dinheiro pode proporcionar.

Por fim, podemos concluir que é preciso que a sociedade evolua na questão do respeito à dignidade humana, sobretudo daquele que presta seus serviços de maneira subordinada, pela própria condição que ocupa na sociedade. O ideal seria assegurar efetivamente a dignidade ao indivíduo, assim como um ambiente laboral que atuasse como um espaço de realização de suas atividades. Afinal, a essas pessoas devemos muito mais que o salário, devemos nosso respeito.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição** (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2012.

BRASIL. **Código Civil** (2002). São Paulo: Saraiva, 2012.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 5 ed. São Paulo: LTr, 2008.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil brasileiro**. Responsabilidade civil. 16 ed. São Paulo: Saraiva, 2002. v.7.

_____. **Curso de Direito Civil brasileiro**. Responsabilidade civil. 23 ed. São Paulo: Saraiva, 2009. v.7.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral**: a violência perversa no cotidiano. Trad. Maria Kuhner. 5 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

LIMA FILHO, Francisco das Chagas. **O assédio moral nas relações laborais e a tutela da dignidade humana do trabalhador**. São Paulo: LTr, 2009.

MARMITT, Arnaldo. **Dano moral**. Rio de Janeiro: Aide, 1999.

MELO, Nehemias Domingos de. **Dano moral trabalhista**. São Paulo: Atlas, 2007.

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Assédio moral**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego**. Disponível em: <http://www.calvo.pro.br/media/file/colaboradores/rodolfo_pamplona_filho/rodolfo_nocoas_conceituais.pdf>. Acesso em 02 set. 2012.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **O dano moral na dispensa do empregado**. 3 ed. São Paulo: LTr, 2002.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO. **RO 01042-2009-142-03-00-8**. Relator Desembargador Manuel Cândido Rodrigues. 2010. Disponível em: <<http://www.trt3.gov.br>>. Acesso em: 24 out. 2012.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 21ª REGIÃO. **RO nº 01023-2004-004-21-00-4**. Relatora Juíza Joseane Dantas dos Santos. 2006. Disponível em: <<http://www.trt21.gov.br>>. Acesso em: 24 out. 2012.

VICENTE, Paulo; ALEXANDRINO, Marcelo. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Impetus, 2002.